

2024-2028

HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA

SERVICIO CON CALIDAD HUMANA

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Generando sensaciones positivas.

Versión 3



Tabla de contenido

PRESENTACIÓN.....	1
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. Objetivos.....	5
2.1 Objetivo.....	5
2.2 Objetivos estratégicos.....	5
3. Propósito.....	5
4. Principios del programa.....	5
4.1 Evaluación y Diagnóstico.....	6
4.2 Diseño y formulación.....	7
4.4 Seguimiento y Evaluación.....	8
5. Entidades de apoyo.....	8
6. Fase de consolidación de información y resultados.....	8
7. Fase de evaluación y seguimiento.....	10
8. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar.....	10
9. Programa de incentivos de reconocimiento.....	10
9.1 Objetivo General.....	10
9.2 Beneficiarios.....	10
9.3 Programa de Incentivos.....	10
9.4 Requisitos.....	11
9.5 Tipo de Incentivos.....	11
9.6 Celebración de cumpleaños.....	11
9.7 Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.....	12
9.8 Intervención de clima laboral y cultura organizacional.....	12
10. Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2024.....	12

PRESENTACIÓN.

El Hospital Eduardo Arredondo Daza Empresa Social del Estado (HEAD E.S.E.), es una entidad pública que tiene como misión *“Prestar servicios integrales de salud, con criterios de equidad, eficiencia y calidad, empleando los mejores recursos técnicos, tecnológicos y científicos con sentido humanitario hacia la evolución y desarrollo del municipio de Valledupar”*, misión esta que se logra en el evento de contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

Esta Empresa Social del Estado es una entidad dinámica y flexible, en permanente transformación debido a su complejidad y el tiempo de vigencia de la misma, a más de vivir problemas ocasionadas por las actuaciones erróneas de la gerencia de terminó periodo el 31 de marzo de 2024, por este motivo es necesario que el programa de bienestar este orientado hacia una estrategia del cambio, entendiendo el mismo como la capacidad de generar sensaciones positivas en todos los que hacemos parte de ella.

Con base en lo anterior el programa de bienestar estipulado para el año 2024-2028 busca establecer un Hospital motivado a la generación de sensaciones positivas que permitan a los servidores tener espacios donde puedan expresar su sentir, a la innovación, a la capacidad de ajustarse a todos los escenarios que se plantean dentro del enfrentamiento de las situaciones que se puedan presentar a lo largo del ciclo de vida del ser humano en las diferentes esferas como lo son el área laboral, social y familiar.

Por lo que el programa de bienestar pretende, mediante diferentes estrategias promover un adecuado equilibrio emocional frente a los diferentes escenarios generando así un incremento en la resiliencia de los servidores, obteniendo como resultado una adecuada calidad de vida en los mismos.

Como insumo para la elaboración del programa de bienestar social 2024-2028 se tuvo en cuenta la encuesta de clima laboral, aplicado para el año 2026 y la encuesta de necesidades para la misma vigencia, realizada a todos los funcionarios del hospital. Dentro del cual se evaluaron las variables de orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, de acuerdo con los parámetros establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Además, la evaluación del desarrollo de las actividades de bienestar del año inmediatamente anterior.

Este documento describe cada uno de los subprogramas a establecerse para llevar a cabo el plan de bienestar del año 2026, teniendo en cuenta que las actividades descritas deben corresponder con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y abarcar el mayor número de funcionarios posibles, en consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con estas estrategias se pretende hacer intervenciones que incidan positivamente y contribuyan no solo a disipar conflictos, sino también a generar una cultura organizacional en la que prevalezca las relaciones armoniosas, un ambiente de respeto, colaboración, productividad y humanización del servicio, en suma, buscando la ruta de la felicidad, en el proceso de creación de valor.

Para la vigencia 2026, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública; a saber:

1. Equilibrio psicosocial.
2. Salud mental.
3. Diversidad e inclusión.
5. Transformación digital.
6. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

Siempre en línea con las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible del hospital y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

1. MARCO NORMATIVO.

El Programa de Bienestar Social del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. se encuentra enmarcado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.

- ✓ **Constitución Política de Colombia. (art. 209)** Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
- ✓ **Decreto 1740 de 1990.** Celebración Día del Abuelo. Elaboración de programas especiales para exaltar los méritos y las calidades de las personas que tengan diez (10) años menos que "la esperanza de vida al nacer", calculada para ese año por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.
- ✓ **Ley 100 de 1993** "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Marco legal para apoyar las actividades de bienestar.
- ✓ **Decreto 1567 de 1998** "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". En su capítulo II, Artículo 19 define "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos"
- ✓ **Ley 581 de 2000.** Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- ✓ **Ley 909 de 2004** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.", en el capítulo I, parágrafo del artículo 36 establece que las entidades "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".
- ✓ **Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional – DAFP 2005.** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- ✓ **Ley 1010 de 2006.** Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- ✓ **Ley 1221 de 2008- Decreto Reglamentario 884 de 2012.** Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable.
- ✓ **Decreto 2771 de 2008.** Prevención del Sedentarismo, telemedicina, teleorientación psicológica.
- ✓ **Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social** "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"

- ✓ **Ley 1581 de 2012.** Decreto 1377 de 2013. Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- ✓ **Sistema de estímulos orientaciones metodológicas – DAFP 2012.** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✓ **Decreto 2865 de 2013. (art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015).** Día Nacional del Servidor Público.
- ✓ **Ley 616 de 2013. Documento Conpes 3992 de 2020.** Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- ✓ **Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10 “Sistema de Estímulos”
- ✓ **Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)** Celebración del día del Trabajo Decente.
- ✓ **Circular DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013.** Horarios flexibles para servidores públicos.
- ✓ **Circular DAFP No. 100-13-2015.** Programas de Bienestar Social.
- ✓ **Ley 1811 de 2016.** Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
- ✓ **Ley 1857 de julio 26/2017.** Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ **Ley 1823 de 2017.** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.
- ✓ **Circular DAFP Externo No. 11 y No.12 de 2017.** Cumplimiento Acuerdo Colectivo.
- ✓ **Circular Externa DAFP- Min Transporte. No. 11 de 2017.** Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.
- ✓ **Decreto 51 de enero 16/2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- ✓ **CONPES 3918 de 2018.** Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.
- ✓ **Guía de estímulos de los servidores públicos - Versión 1 - septiembre de 2018.** El cual brinda los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ **Presidencia de la Republica (2018 – 2022).** Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2020
- ✓ **Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. (2018).**
- ✓ **Ley 1952 de 2019.** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- ✓ **Ley 1978 de 2019.** por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias.
- ✓ **Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2019).** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- ✓ **Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.** “Profesionalización del servicio Público”.

2. Objetivos

2.1 Objetivo

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del HEAD ESE y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2.2 Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas para que los actores involucrados adelanten las estrategias necesarias en el marco de la planeación y la gestión integral del talento humano:

- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- ✓ Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- ✓ Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- ✓ Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

3. Propósito.

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2023-2026, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0.

4. Principios del programa

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social e Incentivos con el de Seguridad y Salud en el Trabajo, se busca implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

Téngase en cuenta que este programa de Bienestar está basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del HEAD ESE. De igual manera, se fundamenta en los

siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

Teniendo en cuenta la interrelación del programa de bienestar e incentivo con el SG-SST, dentro de la estructuración del presente programa para esta vigencia, comprende las siguientes etapas:

- ◆ **Evaluación y Diagnóstico:** Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2026.
- ◆ **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2026
- ◆ **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2024-2028.

4.1 Evaluación y Diagnóstico

Para identificar las necesidades de los servidores del HEAD ESE, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades 2026 de la Dependencia de Talento Humano y la medición de Clima Organizacional.

Ver Anexo 1: Resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades Dependencia de Talento Humano 2026.

Ver Anexo 2: Resultados de la Medición de Clima Organizacional 2026

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos, se puede concluir que:

- ✚ Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.
- ✚ Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de las mismas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral.
- ✚ Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail o chat, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.
- ✚ Difundir el alcance de las actividades, mediante fotos o notas, puede ser un motivante de participación para los servidores.
- ✚ Acorde al análisis sociodemográfico de la población del HEAD ESE, es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de los servidores y sus familias; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de

interés para los servidores que son solteros y no tienen hijos, los cuales representan un porcentaje importante de la población.

- ✚ Para la difusión de piezas comunicativas, los servidores manifiestan mayor interés en información relacionada con hábitos y estilo de vida saludables, seguido por programas de calidad de vida laboral y equilibrio mental y emocional, en mayores porcentajes, aspectos como familia y relaciones interpersonales, y seguido de juegos o desafíos, datos curiosos y fechas especiales a nivel nacional e internacional.
- ✚ Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se incluyen disciplinas como Zumba, Yoga, etc; y en un menor porcentaje, las actividades culturales relacionadas con cocina, manualidades, cine y torneos virtuales, que hacen referencia a los juegos de mesa.
- ✚ Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con salidas familiares y cine.
- ✚ Respecto a lo que los servidores proponen en el plan de bienestar se encontró que se enfocan más en actividades deportivas, que se tengan en cuenta en las distintas actividades, actividades de estilo de vida saludable, enviar detalle a casa en fechas especiales, talleres de desarrollo personal, etc.

4.2 Diseño y formulación

El Programa de Bienestar Social, es un instrumento a través del cual se responde a la satisfacción de las necesidades del talento humano del HEAD E.S.E., por medio de estrategias que generan un impacto positivo en la atención integral del servidor y espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

En consecuencia con el análisis de resultados arrojado en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se identificaron las necesidades de los funcionarios frente al desarrollo profesional, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender no solo estas recomendaciones que expresan lo que nuestros funcionarios sienten y piensan acerca del bienestar en el HEAD E.S.E., es importante señalar que a partir del *Programa Nacional de Bienestar 2023 2026*, divulgado por la Función Pública, por tanto su implementación será posible a través de cinco ejes estratégicos a través de los cuáles se deben desarrollar las actividades de Bienestar.

4.4 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro de la cohesión con el SG-SST, se llevará a cabo mediante:

- Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Social e Incentivos.
- Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

5. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024-2028, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

6. Fase de consolidación de información y resultados.

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

7. Fase de evaluación y seguimiento.

Corresponderá a la dependencia de Talento Humano realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

8. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar.

- ◆ **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.
- ◆ **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.
- ◆ **Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

9. Programa de incentivos de reconocimiento

9.1 Objetivo General.

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

9.2 Beneficiarios.

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2024-2028.

9.3 Programa de Incentivos.

Son aquellos reconocimientos en dinero, especie o en mención, que se otorgan a los empleados de nómina en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del HEAD E.S.E., en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

9.4 Requisitos.

a) La selección y la asignación del incentivo se basará en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio. b) Cada funcionario seleccionado, tendrá derecho a sugerir el reconocimiento de su preferencia, dentro de los beneficios contemplados en el presente reglamento. c) Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia. d) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.

9.5 Tipo de Incentivos.

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte del Comité de Gestión y Desempeño y el Profesional Universitario de Talento Humano, suscribiendo la correspondiente ACTA (mientras entra en operación el comité, será el profesional Universitario de Talento Humano, quién realice la actividad).

9.6 Celebración de cumpleaños

En cumplimiento con el Decreto Ley 1567 de 1998 y la Ley 1857 de 2017, el HEAD E.S.E dará continuidad al incentivo no pecuniario del disfrute del día de cumpleaños, concediendo un día libre remunerado para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar en compañía de sus familiares y seres más cercanos, reconociendo así el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos de la Entidad.

Ámbito de aplicación. Este incentivo es aplicable a todos los servidores públicos del HEAD E.S.E, y su disfrute estará sujeto, sin excepción, a las siguientes condiciones:

- a) El incentivo se deberá solicitar por medio de correo electrónico al jefe inmediato, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha del disfrute del incentivo, procurando la no afectación del ejercicio de las funciones, con copia a la oficina de Talento Humano para el debido control.
- b) El día hábil solo podrá hacerse efectivo dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al día de su cumpleaños, considerando la adecuada e ininterrumpida prestación del servicio.

Adicionalmente se contemplan las siguientes actividades, que contribuyen al área que contempla estos aspectos, es así como se encuentran:

- ✓ Tarjeta de cumpleaños
- ✓ Publicación en calendario
- ✓ Valera emocional

9.7 Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

De acuerdo con el reglamento que se establezca para el otorgamiento del beneficio por el uso de la bicicleta, se incentivará y promocionará por medio de campañas el uso de esta como principal medio de transporte.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Al trabajo en bici: incentivo como el disfrute de medio día laboral libre remunerado cada 30 días una vez certificado el uso de la bicicleta como medio de transporte (máximo 8 al año).

9.8 Intervención de clima laboral y cultura organizacional

Dentro de este programa se contempla la intervención de clima laboral dentro del factor “Calidad de vida laboral”. Desde oficina de Talento Humano se realizará el proceso para la intervención de Clima Laboral para la vigencia 2024-2028 cuyos resultados generales y pormenorizados por dependencia serán intervenidos como parte fundamental del “Eje de equilibrio Psicosocial” de tal manera que se aborden las temáticas de promoción y prevención del bienestar de los funcionarios y así coadyuvar en el fortalecimiento de las diferentes actividades y programas propios de dicho eje. Esto con apoyo de los recursos destinados al desarrollo del programa de Bienestar Social.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Intervención general de acuerdo con los resultados de la medición del clima laboral.
- ✓ Intervención por dependencia de acuerdo con los resultados y oportunidades de mejora.
- ✓ Tener en cuenta la realidad del Índice de Desempeño Institucional.

10. Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este.

Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan o al contrato que se firme para la ejecución del plan.

	Mes	Mayo	Junio	Julio	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
	Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024-2028. Versión 3								
Eje Psicosocial	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.								
	Desvinculación laboral, readaptación, Actividades a prepensionados.								
	Caminata ecológica								
	Promoción uso de la bicicleta como medio de transporte								
	Celebración de fechas especiales								
	Descanso compensado fin de año								
	Actividad Desarrollo/Formación								
	Actividades Recreativas								
	Programa incentivos								
	Entorno laboral saludable								
Eje Salud Mental	Semana de la Salud								
	Semana de la Salud Mental								
	Medición del Riesgo Psicosocial								
	Aplicación de encuesta del clima organizacional								
	Fortalecimiento de habilidades blandas								
	Sesión de Relajación								
Eje diversidad e inclusión	Semana de la diversidad								
	Divulgación rutas de atención								
	Talleres orientas a combatir la discriminación								
	Divulgación de protocolos								
Eje de transformación digital	Talleres de fortalecimiento de herramientas digitales								
	Divulgación de aplicaciones para el autocuidado								
	Transformación digital								
	Diagnostico de necesidades de temas de bienestar								
	Taller de productividad digital								
Eje de identidad	Día del servidor								
	Actividad Código de Integridad								
	Celebración día de la familia (1 por semestre) Feria navideña								
	Cierre de gestión								

Elaboró: Manuel B. Araujo Profesional Universitario en Talento Humano.

